

*Giornale di*

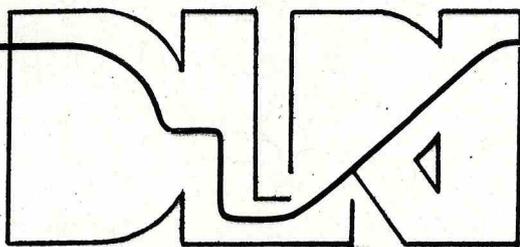
n. 25, anno VII, 1985

# **DIRITTO del LAVORO** *e di* **RELAZIONI INDUSTRIALI**

*diretto da Gino Giugni*

In questo numero

**Mancini** *L'attuazione della direttiva comunitaria sulla parità uomo-donna/*  
**Accornero** *Conflitto, "terziario" e terzi/*  
**Giugni** *Concertazione sociale e sistema politico in Italia/* **Däubler** *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?/*  
**Romei** *Sul trasferimento all'estero del lavoratore/* **Cella** *Gli studi di relazioni industriali nel 1984/*  
**Durán López** *La dottrina giuslavoristica spagnola nel 1982/* **Garofalo** *Il diritto internazionale e comunitario in materia di lavoro nel 1983*



## NUOVE TECNOLOGIE: UN NUOVO DIRITTO DEL LAVORO?

di Wolfgang Däubler

1. Cosa si intende per « nuove tecnologie »? 2. « Statualizzazione » del diritto del lavoro. 3. Disoccupazione tecnologica e diritto del lavoro. 4. Nuove tecnologie e riduzione dell'orario di lavoro. 5. Nuove tecnologie e mutamento delle condizioni di lavoro. 6. Prospettive di azione.

1. Parlare di nuove tecnologie è tutt'altro che una cosa ovvia. Nella società post-feudale la tecnica non è stata mai un fatto statico, immutabile per decenni: le innovazioni introdotte nei processi produttivi erano e sono il mezzo più importante per produrre in modo più razionale ed economico. Perciò il compito di migliorare la tecnica è stato lasciato solo in apparenza allo « spirito di iniziativa » del singolo. Chi rimane passivo finisce, dopo un certo tempo, per non essere più competitivo, cade vittima delle leggi del mercato. L'immobilismo è vietato, pena l'estinzione.

Cosa ha dunque di particolare la situazione attuale per autorizzarci a parlare di « nuove » tecnologie? A mio avviso, la novità qualitativa risiede in due caratteristiche.

In primo luogo, determinate tecnologie (in parte già utilizzate, in parte solo programmate) contengono un potenziale di rischio finora sconosciuto, almeno in queste dimensioni. Si pensi innanzitutto alla tecnica nucleare nella sua variante pacifica: gli incidenti nelle centrali nucleari, in concomitanza con circostanze sfortunate, possono rendere inabitabili per anni intere regioni e provocare centinaia di migliaia di vittime. La stessa cosa vale per alcuni processi chimici: l'incidente di Seveso non è certo l'esempio più grave di quello che può accadere. Sappiamo infine di procedimenti biotecnici, come ad esempio la coltivazione di nuovi microrganismi, la cui liberazione può provocare gravissimi danni all'uomo.

Questo nuovo tipo di rischi solleva una serie di interrogativi finora

\* Wolfgang Däubler è professore ordinario nell'Università di Brema (Repubblica federale tedesca). La traduzione è di Antonio Capobianco e Lorenzo Gaeta.

mai posti: è ancora legittima una tecnologia che può provocare catastrofi di dimensioni nazionali? Come debbono essere strutturate le eventuali misure di sicurezza? Sono ancora accettabili quei rischi che appaiono solo ipotetici? Cosa li distingue dai rischi non più accettabili? Tutto ciò non riguarda solo la gente comune, ma anche e soprattutto coloro che, come lavoratori, hanno a che fare con queste tecnologie. La loro affidabilità tecnica e personale deve essere indubitabile: ma come determinarla? Con quali criteri vengono reclutati tali lavoratori? In che misura debbono essere sorvegliati sul lavoro e nella vita privata? Provvedimenti del genere riguardano in modo diretto solo un numero relativamente piccolo di persone; ma come è possibile delimitarne l'ambito? Si devono forse raccogliere dati su tutti i cittadini, in modo da poter valutare sufficientemente gli aspiranti a tali posti di lavoro? Una persona che dieci anni prima si drogava può essere impiegata nella coltivazione di batteri che potrebbero diffondere nell'umanità delle malattie peggiori della peste e del colera?

La seconda caratteristica delle attuali tecnologie non è meno drammatica della prima e riguarda la sostituzione del lavoro intellettuale dell'uomo con la macchina. I campi di applicazione più importanti sono la microelettronica, la tecnica dei computer e le telecomunicazioni, talvolta accomunate nel termine generale di « tecnologia dell'informazione ». I robot sostituiscono il lavoro dell'uomo, i processi di produzione vengono guidati automaticamente, persino negli uffici di progettazione diventano superflui numerosi disegnatori tecnici perché si lavora con l'aiuto dei computer. Ciò che una volta era registrato nei libri contabili, adesso è memorizzato nell'elaboratore elettronico dei dati; l'archivio è soppresso, il numero dei contabili diminuisce drasticamente. I dati sull'andamento dell'azienda vengono memorizzati e all'occorrenza possono essere visualizzati su uno schermo. La cartella personale si trova nel centro meccanografico e ormai non c'è più bisogno di prenderla con la mani, basta richiamarla attraverso un terminale. All'interno dell'azienda la comunicazione orale diventa sempre più irrilevante e così pure la nota scritta; i messaggi vengono trasmessi attraverso lo schermo. Le nuove tecniche di telecomunicazione consentono di estendere questo sistema alla vita domestica; fra qualche anno, premendo un tasto, si potranno ordinare frigoriferi e tappeti, ma anche prenotare una vacanza o avere notizie sugli orari dei mezzi di trasporto. E ciò renderà superflui numerosi lavoratori nei grandi magazzini, nelle agenzie di viaggio e negli uffici postali.

Gli esempi forniti sono tutt'altro che esaustivi; essi hanno il solo scopo di illustrare la situazione. Non è possibile determinare con esattezza quanti posti di lavoro sono stati soppressi dalle tecnologie

dell'informazione e quanti lo saranno ancora in futuro. Nella Rft il numero dei disoccupati è attualmente di 2,4 milioni; nel 1986 sarà compreso tra 4,5 e 5,6 milioni; nel 1990 tra 6 e 8 milioni<sup>1</sup>. La metà di essi sarà disoccupata per l'introduzione di nuove tecnologie. Con l'introduzione dei robot industriali, nell'industria automobilistica, nelle costruzioni meccaniche e nell'industria elettrica saranno soppressi probabilmente fino a 160.000 posti di lavoro; l'automazione dei processi nell'industria dell'acciaio, in quelle chimiche e petrolchimiche e nei settori del vetro e della ceramica minaccia circa 115.000 posti di lavoro<sup>2</sup>. Non importa se queste cifre siano approssimate per eccesso o per difetto; indiscutibile è il fatto che le tecnologie dell'informazione provocano una drastica riduzione del carico di lavoro.

Un'altra conseguenza riguarda il mutamento delle condizioni lavorative di chi continua ad essere occupato in azienda. Per molti dipendenti si verifica una dequalificazione che si ripercuote anche in riduzioni salariali, mentre pochi di essi possono aspettarsi un miglioramento di mansioni e di guadagni<sup>3</sup>. La computerizzazione degli uffici del personale ha come conseguenza la realizzazione dei cosiddetti sistemi informativi sul personale; in essi può essere memorizzata un'enorme quantità di dati su candidati, dipendenti attuali e precedenti. Ad esempio, il diffuso sistema « Paisy » è teoricamente in grado di memorizzare, per ogni lavoratore di una grande azienda, una quantità di informazioni pari a circa 2.500 KByte, corrispondenti ad oltre 1.000 pagine dattiloscritte a spaziatura stretta<sup>4</sup>. In tal modo, in pochi secondi è possibile accertare, ad esempio, l'assenteismo di tutti i dipendenti nel corso degli ultimi tre anni, cosa molto importante se, come nella Rft, le malattie prolungate o ricorrenti costituiscono motivo di licenziamento<sup>5</sup>. Parimenti non è difficile compilare un « profilo personale » che potrà avere importanza decisiva nelle promozioni e nei trasferimenti.

<sup>1</sup> Preiss, in IG Metall (a cura di), *CAD/CAM und Humanisierung*, Frankfurt/Main, 1984, p. 2; cfr. inoltre Briefs, *Informationstechnologien und Zukunft der Arbeit. Mikroelektronik und Computertechnik*, Bund-Verlag, Köln, 1984.

<sup>2</sup> Janzen, in IG Metall (a cura di), *CAD/CAM...*, p. 197 ss.

<sup>3</sup> Per la tesi della polarizzazione, cfr. Mergner, Osterland, Pelte, *Arbeitsbedingungen im Wandel*, Schwartz, Göttingen, 1975, p. 152 ss.

<sup>4</sup> Schmitz, in Klotz, Meyer-Degenhardt (a cura di), *Personalinformationssysteme. Auf dem Weg zum arbeitsplatzgerechten Menschen*, Rowohlt, Reinbeck, 1984, p. 154.

<sup>5</sup> Cfr. Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, Beck, München, 1983<sup>5</sup>, § 129 II 5, nt. 7.

Quali influenze hanno sul diritto del lavoro queste nuove condizioni? Qui di seguito saranno analizzate quattro linee di tendenza che vanno emergendo. La prima riguarda l'ampliamento dell'intervento statale, particolarmente evidente nel campo delle tecnologie pericolose, ma che interessa anche il secondo settore delle tecnologie di cui si è detto, poiché il pubblico potere sostiene finanziariamente numerosi progetti (§ 2). La seconda conseguenza delle nuove tecnologie consiste nello svuotamento e nell'annullamento degli standard di tutela giuridica del lavoro, in conseguenza di una disoccupazione di massa non più eliminabile in tempi prevedibili (§ 3). La terza conseguenza consiste nel fatto che le norme del diritto del lavoro disciplinano in modo più pregnante che in passato il mercato del lavoro. Il modo più significativo e nello stesso tempo più appropriato per reagire alla riduzione del carico di lavoro è la riduzione dell'orario lavorativo. Mentre il padronato, e non solo quello della Rft, preferisce un orario di lavoro individuale di tipo flessibile, i sindacati vogliono una riduzione uniforme dell'orario di lavoro di tutti i dipendenti. Quali conseguenze comporta nell'applicazione delle norme di diritto del lavoro, il fatto che esse ormai hanno come obiettivo più la gestione, nel modo più equo possibile, della carenza di lavoro che la tutela del lavoratore? (§ 4). C'è infine il problema se, e in quale misura, le norme di diritto del lavoro siano in grado di porre un limite alla dequalificazione e ai controlli personali (§ 5). In conclusione occorre occuparsi delle prospettive di azione dei sindacati e dei giuristi che vi fanno riferimento (§ 6).

2. Negli impianti nucleari della Rft si è verificato un fenomeno che può essere definito regolamentazione giuridica (quasi) totale dei processi lavorativi. Sulla base delle deleghe previste dalla legge atomica, le autorità amministrative emettono numerose disposizioni dettagliate che penetrano a fondo nella sfera giuridica del lavoratore. Pur non esistendo finora alcuna ricerca empirica complessiva, è possibile indicare alcuni punti particolarmente significativi.

La scelta e l'esame del personale debbono avvenire secondo criteri molto severi. Il titolare dell'impresa (in genere una società a responsabilità limitata) è obbligato dalle autorità concedenti ad assumere solo le persone ritenute idonee dalle autorità di pubblica sicurezza. Anche se il consiglio d'azienda ha un (limitato) diritto di codeterminazione nelle assunzioni, questo diritto viene meno completamente in un caso del genere, perché anche il datore di lavoro non ha alcuna libertà di decisione. Inoltre, in base al § 7, co. 2, n. 1 della legge atomica,

vengono richieste delle relazioni tecniche, che debbono essere redatte, ad esempio, dal personale responsabile del turno, compreso il conduttore del reattore<sup>6</sup>. In certi casi, ciò può portare a licenziamenti per motivi soggettivi. Inoltre, l'idoneità del singolo dipendente viene controllata sotto l'aspetto medico e psicologico<sup>7</sup>. A ciò si aggiunge un rigido controllo politico che in un commentario viene pudicamente definito esame della « integrità personale »<sup>8</sup>.

Ad esempio, occorre compilare una « dichiarazione », nella quale tra l'altro si chiede di « parenti prossimi residenti nel blocco comunista », di eventuali (anche del coniuge o del fidanzato) soggiorni in questi paesi e di ogni viaggio, anche il più breve, che il lavoratore vi ha compiuto nel corso degli ultimi dieci anni.

Un secondo gruppo di disposizioni autoritative deriva dalla cosiddetta protezione oggettiva. In concreto, ciò non significa soltanto che il singolo deve lavorare all'interno di mura illuminate da riflettori e protette da filo spinato, ma che ci sono controlli all'ingresso degli impianti ed anche al loro interno<sup>9</sup>. Numerosi posti di lavoro possono essere controllati con una telecamera. A volte il personale di controllo dell'azienda è anche armato; per lo più neanche su questo punto il consiglio di azienda viene consultato preventivamente.

I diritti di informazione del singolo lavoratore e del consiglio d'azienda si svuotano ogni qualvolta un fatto è dichiarato « segreto ». Può così accadere che una determinata disposizione non venga motivata, in quanto sia la causa che lo scopo sono classificati « segreti ». In simili circostanze è difficile pensare ad alternative, oppure ad azioni intraprese dal consiglio d'azienda o dal sindacato (come pure la legge consentirebbe).

In altri settori ci sono solo tracce di misure di sicurezza del genere. Per l'industria chimica è importante la cosiddetta *Störfallverordnung* del 27.6.1980<sup>10</sup> che disciplina anche per questo settore un'ampia prevenzione del rischio. Così, ad esempio, in base al § 3, co. 2, bisogna adottare tutti i provvedimenti necessari ad eliminare il più

<sup>6</sup> Cfr. « Richtlinie für den Fachkundenachweis für Kernkraftwerkspersonal », *GMBI*, 1979, p. 233.

<sup>7</sup> Fischerhof, *Deutsches Atomgesetz- und Strahlenschutzrecht. Kommentar*, I, Nomos, Baden-Baden, 1978, § 7 AtG, nt. 15.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

<sup>9</sup> Tali controlli esistono tuttavia anche in altre aziende; cfr. Drinkuth, Göhring, Hintloglou, Oberhofer, « Erfahrungen und praktische Probleme von Einzelgewerkschaften bei der Ausbreitung der Informationstechnologien », *WSI-Mitteilungen*, 1979, p. 512 ss.

<sup>10</sup> *BGBl*, I, p. 772.

possibile le « fonti di pericolo aziendale » e ad impedire « interventi di non autorizzati », cioè il sabotaggio. A quanto risulta, finora in questo settore si è pensato prevalentemente a misure di tipo architettonico e tecnico, ma non si può affatto escludere che in futuro non venga regolamentato, nello stesso modo intensivo adottato nell'industria nucleare, anche il « fattore-rischio uomo »<sup>11</sup>. Nel settore biotecnico, specie nell'ingegneria genetica, problemi del genere cominciano ora ad essere presi in considerazione<sup>12</sup>.

Avendo presenti le condizioni esistenti nell'industria tecnico-nucleare, si delinea una specie di « diritto del lavoro dei casi di emergenza » (« *Notstandsarbeitsrecht* »), che riconosce i diritti tradizionali dei lavoratori solo nella misura in cui essi siano compatibili con le esigenze di sicurezza definite in modo ampiamente discrezionale dalle autorità statali. È sicuramente possibile tracciare un parallelo con alcune norme speciali relative al sistema militare.

In modo meno appariscente, ma altrettanto concreto, la posizione giuridica dei lavoratori subisce modificazioni anche nei settori in cui esistono nuove tecnologie del secondo tipo, cioè tecnologie dell'informazione. Le notevoli sovvenzioni statali che vengono qui concesse si accompagnano spesso a direttive inerenti anche il rapporto di lavoro. Ciò significa, innanzitutto, che la relativa autonomia e libertà di decisione della controparte sociale « impresa » è fortemente limitata; ad esempio, l'assunzione di nuovi lavoratori o viceversa la riduzione delle maestranze non è più decisa dalla direzione aziendale, ma dal ministero. A ciò va aggiunto che, di regola, le direttive inerenti l'occupazione rimangono al di sotto degli standard normali garantiti dal diritto del lavoro. In questo campo esiste una notevole differenza, ad esempio, rispetto a quanto avviene negli Usa<sup>13</sup>. È significativo il fatto che il tentativo di un'amministrazione di Amburgo di sovvenzionare solo le imprese nelle quali esisteva un consiglio d'azienda è stato abbandonato per dubbi di carattere giuridico<sup>14</sup>.

<sup>11</sup> Sui profili giuslavoristici della *Störfallverordnung*, cfr. Kohte, « Die arbeitsrechtliche Bedeutung der Störfallverordnung », *BB*, 1981, p. 1277 ss., che però trascura questo aspetto.

<sup>12</sup> Cfr. ad esempio van den Daele, *Von den Gentechnik zur Genmanipulation*, in Michelsen (a cura di), *Der Fischer Öko Almanach 84/85*, Fischer, Frankfurt/Main, 1984, p. 396 ss.

<sup>13</sup> Sul punto, cfr. Hyde, « Beyond Collective Bargaining: The Politicization of Labor Relations Under Government Contract », *WLR*, 1982, p. 1 ss.

<sup>14</sup> In merito, cfr. Menzel, « Berücksichtigung sozialpolitischer Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe », *DB*, 1981, p. 306; Scholz, « Staatliche Wirtschaftsförderung: Mitbestimmung des Betriebsrats? », *BB*, 1981, pp. 441 ss.

La statualizzazione di singole parti del diritto del lavoro non deve essere collegata necessariamente con la riduzione degli standard di sicurezza e delle possibilità di azione. Il vero problema sta nella esigenza di includere anche i centri d'azione statali nella politica di rappresentanza degli interessi espletata dai sindacati e dai consigli d'azienda. E ciò non si ottiene solo con la pubblicazione di appelli. Presupposto essenziale, ogni qualvolta sia l'amministrazione statale a modellare in modo autoritativo le condizioni lavorative ed economiche, è anzi una attenuazione del divieto, di fatto operante da noi, dello sciopero politico. Non c'è conflitto con il principio della sovranità del parlamento quando non esistono discipline giuridiche generali, o quando la loro attuazione sia affidata alla decisione più o meno sovrana della burocrazia ministeriale. Si deve però mettere in guardia dal riporre ogni speranza nello sciopero, che, per molte questioni di ogni giorno, si rivela strumento troppo « grossolano » e rischioso. È perciò necessario anche istituzionalizzare i diritti di partecipazione dei lavoratori. Si potrebbe pensare di affidare ad una commissione paritetica il compito di stabilire le condizioni di lavoro negli impianti nucleari, nel quale caso basterebbe poi che il parlamento facesse propria eventualmente la soluzione che gli sembra più giusta. Lo stesso modello potrebbe essere introdotto, ad esempio, anche per l'assegnazione delle sovvenzioni nell'ambito dell'intervento statale sulle tecnologie.

3. Molto più ampi, e riguardanti tendenzialmente tutti i lavoratori, sono gli effetti della disoccupazione di lunga durata; essi investono contenuto, significato e mutamento di funzione di norme del diritto del lavoro.

Innanzitutto, l'esperienza tedesca giustifica la tesi che gli organi di rappresentanza degli interessi dei lavoratori debbano fare un uso maggiore di strumenti giuridici, sia in azienda sia a livello sovra-aziendale. In passato anche nella Rft era una prassi frequente quella di discutere, con il datore di lavoro o con l'associazione datoriale, i problemi senza fare appello alla « situazione giuridica ». Si cercava di mettersi d'accordo senza impelagarsi nelle sottigliezze di strutture giuridiche tutt'altro che semplici. Allora ai rappresentanti dei lavoratori bastava per lo più un accenno discreto alla diminuzione dell'impegno dei lavoratori e al fatto che gli interessati si sarebbero « inaspriti » se non fosse stato trovato un compromesso più soddisfacente. A seconda della funzione e delle condizioni di vita del singolo, si poteva anche minacciare che cambiasse lavoro. In momenti di disoccupazione di

massa questo « sistema informale » perde decisamente significato. La minaccia di diminuire la motivazione al lavoro, o, addirittura, di dimettersi diventa inattendibile se tutti gli occupati hanno, come prima preoccupazione, quella di avere un posto di lavoro. Anche il datore di lavoro si accorgerà che molti, in vista di imminenti riduzioni di personale, non vogliono dare nell'occhio con un comportamento insubordinato o semplicemente con desideri « nascosti ». Così gli viene a mancare il motivo fondamentale per impegnarsi in accordi informali; di regola farà soltanto le concessioni che la legge gli impone.

Ma a sua volta il diritto del lavoro, sia quello delle leggi sia quello dei contratti collettivi, non costituisce più un supporto sicuro. Negli ultimi anni la giurisprudenza è tornata indietro su tutta una serie di punti; si pensi al riguardo non solo alla limitazione del diritto di accesso dei sindacati in azienda, ma anche alla decisione del BAG (*Bundesarbeitsgericht*) (tribunale federale del lavoro) sulle azioni cautelari, che in pratica impedisce al consiglio d'azienda di difendere i suoi diritti di codeterminazione nelle forme del procedimento d'urgenza<sup>15</sup>. Sono inoltre in preparazione numerose modifiche legislative che vanno a danno dei lavoratori<sup>16</sup>; alla base di esse c'è l'idea che, attraverso la riduzione delle norme di tutela, i datori di lavoro possano essere incoraggiati a nuove assunzioni. Ma, anche se questi peggioramenti all'ultimo momento non andassero in porto, date le circostanze, la conservazione della situazione esistente significherebbe comunque un regresso. Numerose lacune del diritto del lavoro, che non destano grosse preoccupazioni in « periodi di bel tempo », acquistano adesso un valore fondamentale. Se il consiglio d'azienda, ad esempio nei licenziamenti, ha solo il diritto ad essere consultato, tale diritto ha un senso solo se le maestranze sono pronte ad azioni di solidarietà, oppure se l'interessato può trovare facilmente un posto di lavoro equivalente. La stessa cosa avviene con il diritto di codeterminazione che viene meno nei casi di mutamento delle condizioni di lavoro: prima era possibile che maestranze spregiudicate e consapevoli dei propri interessi rifiutassero ogni intensificazione del lavoro; il consiglio d'azienda poteva far presente al datore di lavoro che, nell'interesse della pace aziendale, occorreva ricercare un'intesa. Oggi tutto questo non funziona più; il consiglio d'azienda si limita a servirsi del suo misero diritto di codeterminazione di cui al § 91 del *BetrVG* (*Betriebsverfassungsgesetz*) (legge sull'ordinamento aziendale), i cui pre-

<sup>15</sup> Su questo punto, e su quello successivo, cfr. Zachert, « Hintergrund und Perspektiven der 'Gegenform im Arbeitsrecht' », *KJ*, 1984, p. 186 ss.

<sup>16</sup> *Bundesrats-Drucksache*, 393/84, 24.8.1984.

supposti si verificano solo in casi eccezionali. Anche l'inammissibilità, sostenuta dall'opinione dominante, di una regolamentazione contrattuale dei provvedimenti imprenditoriali<sup>17</sup>, è praticabile solo quando i lavoratori licenziati a seguito di provvedimenti di razionalizzazione trovano facilmente un altro posto di lavoro.

Per quanto concerne l'efficacia pratica delle altre norme di tutela, va detto che esse non favoriscono affatto tutti i lavoratori allo stesso modo. Nella maggior parte delle aziende, in considerazione delle incerte condizioni economiche, si lavora con un numero di personale fisso relativamente piccolo e con molti dipendenti « non stabili ». Questi ultimi vengono impiegati quando c'è molto lavoro e sono facilmente licenziabili quando diminuisce il volume delle commesse. A questa categoria appartengono i lavoratori « comandati »<sup>18</sup>, ma anche gli operai e gli impiegati assunti a termine. Al « personale marginale » appartengono anche numerosi dipendenti a tempo parziale che spesso vengono occupati come semplici « lavoratori ausiliari »<sup>19</sup>. L'impiego di tecnologie dell'informazione, inoltre, può avere come effetto il trasferimento di numerose attività nella casa dei dipendenti: lo schermo e il terminale dei dati non stanno più nell'ufficio, ma nel soggiorno di casa. In tal modo il lavoro a domicilio può conoscere una inattesa rinascita<sup>20</sup>.

Gli svantaggi relativi al diritto del lavoro operano su due livelli diversi. In primo luogo non trova applicazione tutta una serie di norme giuridiche. In linea di massima i lavoratori a termine e quelli a domicilio non godono della tutela contro il licenziamento. I dipendenti a tempo parziale vengono spesso esclusi nei contratti collettivi e non possono richiedere maggiorazioni per lavoro straordinario. In secondo luogo manca quasi del tutto una loro integrazione nei (residui) contesti sindacali aziendali. Chi appartiene solo temporaneamente ad una maestranza, oppure è in azienda solo per poche ore al giorno, si lascia coinvolgere di meno nella sfera della rappresentanza degli interessi. Perciò nei lavoratori comandati e nei dipendenti a tempo parziale il

<sup>17</sup> BAG, AP n. 64 sub art. 9 GG, *Arbeitskampff.*

<sup>18</sup> In prestito da un'azienda ad un'altra ai sensi dell'*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* del 7.8.1972 (*BGBI*, I, p. 1393) (*ndt*).

<sup>19</sup> Viene chiamato « rapporto di lavoro ausiliario » quello nascente da un contratto stipulato per sopperire ad un improvviso e temporaneo bisogno di manodopera (§ 622, co. 4 *BGB*) (*ndt*).

<sup>20</sup> Sulle prime esperienze nella Rft, cfr. Bahl-Benker, « Elektronische Heimarbeit: die 'schöne neue Arbeitswelt'? », *Die Mitbestimmung*, 1983, p. 572; Unterhinninghofen, « Rechtlicher Status von elektronischer Heimarbeit », *ivi*, p. 577.

grado di organizzazione sindacale è chiaramente più basso; di conseguenza è anche più difficile la considerazione di questi interessi nei conflitti contrattuali. Ne deriva che gli appartenenti a questo personale marginale sono lasciati ancora di più a se stessi e sono ancora più deboli dei singoli operai ed impiegati « stabili ». È evidente che ad occupare questa posizione sono soprattutto le donne, ma anche gli stranieri, e cioè i gruppi che nel mercato del lavoro sono comunque svantaggiati. Tuttavia non si tratta soltanto di un problema di gruppi discriminati; allargandosene l'ambito, saranno interessati sempre di più anche i lavoratori maschi di nazionalità tedesca. A ciò si aggiunga che la semplice esistenza di un « sottoproletariato » del genere può essere impiegata come strumento di pressione; anche chi è occupato da molti anni non potrà mai essere sicuro che il suo lavoro non venga ceduto ad una ditta esterna o effettuato da un lavoratore comandato<sup>21</sup>.

La crisi del mercato del lavoro ha come conseguenza una crisi del diritto del lavoro. Perciò in fondo non stupisce che nella letteratura giuridica ne venga messa in discussione persino l'esistenza. Di recente è stata avanzata la tesi secondo cui il principio del « favor » abbia bisogno di una nuova interpretazione; se l'impresa si trova in difficoltà, per il singolo potrebbe essere « più favorevole » continuare ad essere occupato a condizioni inferiori a quelle previste dal contratto piuttosto che diventare disoccupato<sup>22</sup>. Portando questa argomentazione alle sue logiche conclusioni, la stessa cosa dovrebbe valere per le norme legislative di tutela; il lavoro riportato alle condizioni del 1900 non sarebbe una prospettiva tanto remota. Certo, per il momento questo è ancora un gioco di immaginazione, ma chiarisce in quale direzione vanno i segni del nostro tempo.

4. Tutti sono d'accordo: il ridotto carico di lavoro deve essere suddiviso tra più persone. La questione dell'orario di lavoro assume una nuova dimensione: la sua limitazione non giova più solamente alla salute e alla persona del singolo lavoratore, ma anche a fini di politica del mercato del lavoro. Per quanto concerne la sua realizzazione pratica, i datori di lavoro e i sindacati sostengono due concezioni diametralmente opposte.

<sup>21</sup> Sul tema, per il diritto comparato, cfr. Aubert (a cura di), *Crise et partage du travail*, Librairie de l'Université Georg, Gênevè, 1984; per il diritto francese cfr. G. Lyon-Caen, *La crise du droit du travail*, in Gamillscheg e altri, *In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund*, Beck, München, 1980, p. 517 ss.

<sup>22</sup> Adomeit, « Grenzen der Tarifautonomie - neu gezogen », *NfW*, 1984, p. 596.

Il padronato è favorevole ad una estensione dei rapporti di lavoro a tempo parziale. Questa soluzione si impone dove non c'è più posto per tutta la forza lavoro, ma solo per metà di essa. In effetti il lavoro a tempo parziale è aumentato notevolmente; tra il 1960 e il 1977 si è triplicato<sup>23</sup>; per il recente passato si parla di un'ulteriore estensione<sup>24</sup>. Contenutisticamente, esso finisce per essere una riduzione dell'orario di lavoro senza conguagli salariali. In giurisprudenza si è tentato di obbligare il datore di lavoro a procedere in questo senso: secondo il tribunale del lavoro di Bocholt<sup>25</sup>, un licenziamento per motivi aziendali è inefficace se il datore di lavoro ha la possibilità, mediante un licenziamento modificativo<sup>26</sup>, di abbassare l'orario di lavoro dell'intero reparto interessato a 30 o a 20 ore settimanali. Anche se questa decisione è stata annullata in appello<sup>27</sup> e la dottrina l'ha ripetutamente criticata<sup>28</sup>, appare chiaro almeno il pericolo che i lavoratori possano essere costretti a lavorare così poco da guadagnare al di sotto del minimo vitale.

La seconda richiesta del padronato, ancora più importante della prima, è nota con il termine di « flessibilizzazione ». Il lavoro da svolgere deve coincidere il più possibile con le ore di lavoro effettuate dai dipendenti. Se la quantità di lavoro oscilla, ciò comporta orari di lavoro flessibili e non fissi. Le forme giuridiche impiegate a tal fine sono di vario tipo. Il ricorso allo straordinario e all'orario ridotto appartiene ai mezzi tradizionali. In tempi più recenti ha acquistato molta importanza l'impiego limitato nel tempo di singoli lavoratori: quando l'entità delle commesse è buona, si stipulano contratti di lavoro a termine oppure si assumono lavoratori comandati; se dopo un certo tempo le commesse diminuiscono, la riduzione del personale non presenta problemi. Ci sono, infine, casi in cui viene reso flessibile il singolo rapporto di lavoro. Recentemente si è affermata la c.d. *Kapovaz* (*kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit*) (orario di lavoro variabile in funzione della quantità). Di regola si tratta di un rapporto di

<sup>23</sup> Cfr. *RdA*, 1978, p. 118.

<sup>24</sup> Dombois, Osterland, « Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes statt Arbeitszeitverkürzung », *GMH*, 1982, p. 117.

<sup>25</sup> *DB*, 1982, p. 1938.

<sup>26</sup> Il § 2 del *Kündigungsschutzgesetz* (legge di tutela contro il licenziamento) definisce « modificativo » il licenziamento ordinario che opera solo se il lavoratore non accetta le nuove condizioni lavorative proposte contestualmente dal datore (ovviamente, al di fuori del suo ordinario *ius variandi*) (*ndi*).

<sup>27</sup> *LAG Hamm*, *DB*, 1983, p. 506.

<sup>28</sup> Vollmer, « Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit statt Einzelkündigung bei dauerhaften Produktionsrückgang », *DB*, 1982, p. 1933; Däubler, « Arbeitszeitverkürzung durch die Gerichte? », *AiB*, 1982, p. 131.

lavoro a tempo parziale, la cui particolarità consiste nel fatto che l'orario di lavoro non è fissato dall'inizio, ma dipende dalle esigenze del momento del datore di lavoro. Contratti di lavoro di questo genere vengono stipulati soprattutto nel settore del commercio al dettaglio, con commesse e cassiere. I relativi problemi giuridici sono ancora poco trattati<sup>29</sup>. Così, per esempio, ne consegue che il lavoratore interessato non può più disporre di buona parte del suo tempo libero e non può neanche contrarre un secondo rapporto di lavoro a tempo parziale. È conciliabile ciò con i diritti fondamentali della tutela della persona e della libertà professionale di cui agli artt. 2, co. 1, e 12 del *Grundgesetz* (legge fondamentale)? Non dovrebbe almeno essere corrisposto un determinato compenso per il tempo messo a disposizione? Emerge inoltre il problema dell'elusione delle disposizioni relative al pagamento del salario nei giorni festivi, in caso di malattia, di impedimento personale, ecc., perché il datore di lavoro defalcherà sempre tali giornate dalle sue esigenze di lavoro. Il diritto del lavoro tedesco, così come quello italiano, è orientato verso il rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato<sup>30</sup>, perciò si trovano a fatica risposte chiare.

Per quanto riguarda i risultati economici, questi rapporti « flessibili » sono un mezzo per ripartire il carico di lavoro esistente fra il minor numero possibile di occupati. Se venissero assunti solo lavoratori con rapporti di lavoro a tempo pieno e indeterminato, il datore, di fronte ad un carico di lavoro non uniforme, dovrebbe eventualmente accollarsi anche i « giri a vuoto ».

Nella Rft, ma anche in molti altri paesi occidentali, la posizione del sindacato tende ad imporre per tutti una uniforme riduzione dell'orario di lavoro, senza prendere in considerazione alcuna riduzione salariale. A tal fine, oltre al prolungamento delle ferie annuali e all'introduzione di periodi di riposo, hanno importanza soprattutto due fatti: da una parte si tratta della riduzione della carriera lavorativa, sia abbassando per tutti l'età pensionabile, sia rendendo possibile o imponendo il ritiro anticipato dal processo produttivo. E qui si presentano diversi problemi. È difficile che il pensionamento sia efficace ai fini occupazionali; l'obbligo del datore di lavoro di assumere un disoccupato in sostituzione del dipendente pensionato può essere eluso<sup>31</sup> o almeno svuotato licenziando il nuovo assunto dopo un periodo

<sup>29</sup> Cfr. tuttavia Bobke, « Flexible Arbeitszeiten: Handlungsmöglichkeit für Betriebsräte », *AiB*, 1983, p. 123; Malzahn, *AuR* (in corso di pubblicazione).

<sup>30</sup> Cfr. Giugni, « Il diritto del lavoro negli anni '80 », *DLRI*, 1982, p. 380.

<sup>31</sup> Schewe, « Die angebliche Wiederbesetzungspflicht für einen freigewordenen Arbeitsplatz nach dem Vorruhestandsgesetz », *BBJ*, 1984, p. 1309.

relativamente breve. Bisogna inoltre impedire che il lavoratore pensionato anticipatamente eserciti una nuova attività. La legge sul prepensionamento dell'aprile 1984 consente redditi accessori non superiori a 390 marchi mensili<sup>32</sup>; alcuni contratti collettivi stipulati sulla base di questa legge escludono qualsiasi attività accessoria<sup>33</sup>. A parte il pericolo del ricorso al lavoro nero, emerge un problema giuridico: la libertà professionale del lavoratore comprende anche la scelta di una seconda o di una terza attività<sup>34</sup>, per cui un divieto assoluto appare ingiustificabile.

Maggiore importanza pratica riveste invece la riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Essa tuttavia può provocare effetti sul mercato del lavoro solo se contemporaneamente non si consente — o si limita quantitativamente — lo straordinario. Non si è ancora accertato in quale misura la riduzione dell'orario di lavoro favorisca nuove assunzioni o impedisca i licenziamenti: l'Istituto di ricerca sul mercato del lavoro e sulle professioni presso l'Ufficio federale del lavoro ipotizza un effetto occupazionale del 50%<sup>35</sup>, ma i dati concreti indicano un livello più modesto<sup>36</sup>.

Per quanto concerne il diritto del lavoro, in entrambe le forme di riduzione dell'orario di lavoro si ripresenta il problema del principio del « favor »: per il singolo lavoratore non è più favorevole lavorare 40 ore anziché 37 ore settimanali? Negli anni cinquanta, il BAG respinse una tesi equiparabile a questa richiamandosi alla tutela della salute<sup>37</sup>. Ad essa occorrerà comunque attenersi, finché la riduzione dell'orario di lavoro comporterà, accanto a conseguenze per la politica del mercato del lavoro, anche un eccessivo logoramento della salute

<sup>32</sup> *BGBI*, I, p. 601: § 6.

<sup>33</sup> Gewerkschaft NGG (a cura di), *Vorruhestandsgesetz von A bis Z*, Hamburg, 1984, § 6 co. 3 del contratto collettivo (p. 43).

<sup>34</sup> Sulla tutela dell'attività accessoria da parte dell'art. 12 GG, cfr. BAG, *AP* n. 6 sub art. 12 GG; BAG, *DB*, 1971, p. 581; BAG, *DB*, 1977, p. 544.

<sup>35</sup> Per indicazioni più dettagliate, cfr. Mayr-Janßen (a cura di), *Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung*, Bund-Verlag, Köln, 1984.

<sup>36</sup> Dati significativi sono stati pubblicati dal ministero del lavoro olandese in occasione di una riduzione del 10% (!) dell'orario di lavoro settimanale: nel 13% delle aziende il numero degli occupati aumenta del 2,5%, nel 16,8% delle aziende dal 2,5 al 5%, nel 16,4% delle aziende dal 5 al 10% e solo nel 2,6% di esse si riscontra un aumento del 10%. I dati sono riportati dallo *Handelsblatt* del 24/25.8.1984, p. 1.

<sup>37</sup> BAG, *AP* n. 1 sub § 817 *BGB*. Nella fattispecie si trattava dell'alternativa tra maggiorazione per lavoro straordinario e riposo compensativo. Cfr. anche Joost, « Tarifrechtliche Grenzen der Verkürzung der Wochenarbeitszeit », *ZfA*, 1984, p. 173 ss.

del lavoratore. Però in tal modo il problema fondamentale è solo rinviato: il tema « mercato del lavoro » è in grado di sviluppare lo stesso impatto del tema « salute »?

5. La situazione di chi continua ad essere occupato cambia sotto tre aspetti. I problemi giuridici indotti da questi mutamenti sono noti solo in parte.

Da una parte l'introduzione di tecnologie dell'informazione ha come conseguenza, per molti lavoratori, un processo di dequalificazione; ciò è reso inevitabile dal fatto che il lavoro intellettuale dell'uomo viene sostituito dal computer, dal microprocessore, ecc. Ma nell'ordinamento giuridico civilistico la « qualificazione » non costituisce un bene giuridico tutelato alla stregua della proprietà, della salute o della libertà di iniziativa economica. Persino il posto di lavoro è garantito, attraverso le norme sul licenziamento, contro forme illecite di recesso<sup>38</sup>. Così, in ultima istanza, la predisposizione di un minimo di tutela è lasciata alla decisione autonoma delle parti contrattuali, ad esempio con indennizzi compensativi o con l'assunzione di operai specializzati in determinati posti di lavoro<sup>39</sup>.

In secondo luogo, l'introduzione di tecnologie dell'informazione comporta spesso una intensificazione del lavoro, ma anche nuovi disturbi, soprattutto psichici. In linea di massima l'intensificazione è fuori discussione anche se, in molti casi, non può essere esattamente determinata sotto l'aspetto quantitativo. In uno studio condotto sui posti di lavoro al video-terminale che la Ibm ha commissionato ma non pubblicato, si afferma ad esempio: « Il video esercita sui dipendenti una tensione che li spinge ad elaborare e a concludere rapidamente i processi lavorativi. In altre parole: si instaura inevitabilmente una pressione psicologica che spinge a concludere il lavoro. Esiste un contatto che agisce da disturbo per tutta la durata dell'atto lavorativo »<sup>40</sup>. Nei posti di lavoro destinati a immettere dati nei calcolatori possono essere introdotti sistemi di cottimo e di premi. Così, ad esempio, come rendimento normale, si esigono 69.000 battute al gior-

<sup>38</sup> Däubler, in Ellermann-Witt, Rottleuthner, Russig (a cura di), *Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit*, Westdeutscher Verlag, Opladen, 1983, p. 229 ss.

<sup>39</sup> Sui problemi relativi alle regole di utilizzazione della manodopera, cfr. Berg, Wendeling-Schröder, Wolter, « Zulässigkeit tarifvertraglicher Besetzungsregelungen », *RdA*, 1980, p. 299 ss.

<sup>40</sup> Wiedemann, *Sozialpsychologische Studie zum Einsatz eines Bildschirmsystems in einer Versicherung*, s.d.

no; per 1.000 battute al di sopra della norma ci sono 40 pfennig di premio<sup>41</sup>. Il lavoro ai video-terminali, che occupa gran parte della giornata, comporta rilevanti danni alla salute, relativi soprattutto agli effetti delle radiazioni, ai disturbi agli occhi, alla posizione del corpo e alla monotonia del lavoro<sup>42</sup>. È difficile trovare rimedi solo con l'aiuto di norme giuridiche generali ed astratte. È necessario un sistema normativo flessibile, che ponga alla base della sua disciplina i pericoli per la salute che si presentano nei singoli posti di lavoro o in determinati tipi di posti di lavoro. In sostanza, l'intensificazione del lavoro può essere impedita solo approntando un procedimento che consenta alle maestranze un diritto di veto nei confronti dei mutamenti delle condizioni di lavoro. Le attuali gerarchie salariali vanno inoltre riesaminate; i nuovi fattori di rischio, se non possono essere evitati, debbono almeno riflettersi sulla retribuzione. Ciò significa, ad esempio, che lo stress psichico deve acquistare un valore comparabile a quello che, nelle categorie salariali tradizionali, spetta allo stress fisico.

La terza conseguenza, cioè la possibilità di un controllo capillare sui dipendenti, è stata già trattata in relazione alle tecnologie pericolose. Nelle tecnologie dell'informazione essa non dipende esclusivamente dai sistemi di informazione sul personale e quindi dalla computerizzazione degli atti personali<sup>43</sup>. Quasi ogni posto di lavoro al video-terminale fornisce dati sulle persone, come quando il singolo, prima dell'impiego dell'apparecchio, deve immettere un codice personale, o quando si tratta di un « apparecchio personalizzato », nel quale il calcolatore registra il momento di innesto e disinnesto. La stessa cosa succede quando l'accesso all'azienda, o anche a determinati suoi reparti, è possibile solo con l'ausilio di una tessera a lettura elettronica, il cui possessore sia sempre identificabile. Persino un'eventualità innocua come il saldo degli acquisti allo spaccio aziendale può diventare pericolosa nel caso in cui, ad esempio, dall'acquisto di birra o vino fosse possibile ricavare l'indizio che il dipendente in questione non si è attenuto al divieto di assumere alcoolici sul posto di lavoro.

In questo campo i limiti giuridici sono più netti che nel caso dell'intensificazione del lavoro o dei pericoli per la salute. La decisione del *Bundesverfassungsgericht* (Corte costituzionale federale) sulla

<sup>41</sup> DGB (a cura di), *Rationalisierung im Büro*, Düsseldorf, 1979.

<sup>42</sup> Per un panorama bibliografico, cfr. Köchling, *Bildschirmarbeit*, Bund-Verlag, Köln, 1982.

<sup>43</sup> Sui sistemi di informazione sul personale, cfr. Klebe, Schumann, « Die Rechte des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von Personalinformationssystemen », *AuR*, 1983, p. 40 ss.

schedatura della popolazione<sup>44</sup> ha chiarito che il singolo dispone del diritto all'autodeterminazione informativa, cioè che lo stesso può decidere da sé quello che gli altri possono sapere di lui. Poiché nel § 75, co. 2, il *BetrVG* riconosce espressamente la tutela della persona, la giurisprudenza non potrà fare a meno di estendere anche al rapporto di lavoro i principi fissati dal *Bundesverfassungsgericht* in merito al rapporto tra stato e cittadino. In pratica ciò significa, ad esempio, che i dati raccolti per un determinato scopo non possono essere utilizzati per altri fini. Perciò, nel nostro esempio degli acquisti allo spaccio aziendale, non sarebbe consentito che i dati così raccolti venissero utilizzati nelle decisioni dell'ufficio del personale. In secondo luogo, in base al § 87, co. 1, n. 6 *BetrVG*, quando i mezzi tecnici rendono « disponibili » delle informazioni personali, sussiste sempre il diritto di codeterminazione del consiglio d'azienda<sup>45</sup>. Non è necessario che al riguardo esistano progetti di utilizzazione; basta la semplice possibilità di una utilizzazione. « Codeterminazione » del consiglio d'azienda significa soprattutto ridurre all'indispensabile il rilevamento di dati sulla persona ed escludere la loro utilizzazione nei provvedimenti personali<sup>46</sup>. D'altra parte, un'effettiva tutela dei lavoratori presupporrebbe che gli organismi di rappresentanza degli interessi aziendali disponessero di ampie informazioni e che potessero persino controllare quali programmi siano eventualmente inseriti nel calcolatore. In linea di massima il potere di chi gestisce le informazioni può essere limitato solo con un contropotere dei dipendenti e dei loro rappresentanti. Ciò non presuppone soltanto che i rappresentanti dei lavoratori familiarizzino con le nuove tecnologie; anche il singolo abbisogna di determinate nozioni basilari al riguardo, altrimenti sussiste il pericolo che a disporre di lui non sarà una sola *élite*, ma due.

6. La domanda sul da farsi non può essere posta in primo luogo ai giuristi. Si tratta sostanzialmente di un problema centrale di tipo politico-sindacale. Come si può conservare o addirittura ampliare il livello di tutela raggiunto dal diritto del lavoro?

<sup>44</sup> BVerfG, *NJW*, 1984, p. 419; sulle conseguenze giuslavoristiche, cfr. Wohlgemuth, « Auswirkungen des Volkszählungsurteils auf die Personaldatenverarbeitung », *AiB*, 1984, p. 59 s.

<sup>45</sup> BAG, *DB*, 1984, p. 775 ss.

<sup>46</sup> Al riguardo, cfr. ad esempio Wohlgemuth, « Grenzen der Personaldatenverarbeitung. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 », *AuR*, 1984, p. 257 ss.

La situazione dei sindacati tedeschi, ma anche di molti sindacati stranieri, può essere definita un « dilemma ». Da una parte c'è un enorme bisogno di azione, i compiti da affrontare sono più gravosi che in passato. Ciò dipende anche dal fatto che i sindacati, in quanto grandi organizzazioni, di regola si limitano a reagire al comportamento della controparte; una politica lungimirante, capace di anticipare i problemi futuri, rappresenta un'eccezione assoluta.

Dall'altra parte, la capacità di pressione dei sindacati è diminuita notevolmente. Sono stati già descritti gli effetti della disoccupazione sugli organismi di rappresentanza degli interessi aziendali; la disponibilità degli occupati ad opporre resistenza non aumenta, anzi diminuisce. A ciò si aggiunga che alcuni tipi di nuove tecnologie provocano un isolamento sul posto di lavoro e che la divisione tra personale fisso e marginale ostacola ulteriormente i processi di solidarizzazione. Le condizioni sociali complessive sono poco favorevoli; in molti paesi è possibile verificare il paradosso che l'ideologia borghese diventa tanto più stabile quanto più l'economia è in crisi. Ciò dipende certamente anche dal fatto che non si intravede un'alternativa sociale complessiva. La società occidentale non offre, anche ai suoi membri meno privilegiati, maggiori possibilità consumistiche? In Germania orientale o in Cecoslovacchia la vita di tutti i giorni non è altrettanto permeata di egoismo e di arrivismo? Le forme alternative di vita non sono diventate pura teoria? Qualsiasi risposta venga data a queste domande, per la maggior parte di tutti gli occupati non solo il capitalismo, ma anche il socialismo, è senza prospettive.

Cosa si può fare in questa situazione? È ugualmente possibile organizzare un'opposizione fondata sulla solidarietà? A molti potrà sembrare troppo ovvio che i lavoratori dipendenti possano aspettarsi aiuto solo da se stessi. Ciò presuppone che il rafforzamento del sindacato non venga richiesto solo in astratto, ma che si assumano iniziative concrete. Premessa indispensabile è che il singolo venga istruito, in modo più efficace che nel passato, sulla sua situazione e sulle cause che l'hanno determinata. Ciò presuppone ampi dibattiti che, contrariamente alla prassi finora seguita, non conoscano tabù. Bisogna poi rimuovere la tesi, apparentemente tanto convincente, per cui la concordia di opinione rende più forti: l'azione deve essere unitaria, ma l'uniformità di pensiero costituirebbe la fine di ogni organizzazione di lotta. Della solidarietà fa parte anche la tolleranza nei confronti di chi la pensa diversamente. Imparare la tolleranza non costituisce soltanto un imperativo morale, ma corrisponde anche alle esigenze di un'organizzazione indebolita.

Per attivare gli iscritti occorre raggiungere un allargamento dell'orizzonte programmatico. Il riferimento allo stato nazionale tradizionale diventa sempre più discutibile, quanto più il comportamento delle imprese dipende dall'andamento del mercato mondiale, ed anche dagli interventi dei fondi monetari internazionali e della banca mondiale. Dimentichiamo troppo facilmente che l'Europa non è più l'ombelico del mondo; è difficile determinare le relazioni industriali degli stati dipendenti con gli stessi criteri utilizzati negli stati dominanti. Così, ad esempio, nella Rft la politica economica statale, come pure i sindacati, si trovano di fronte al problema che, pur favorendo o tollerando un aumento degli utili delle imprese, non si ottiene affatto un aumento degli investimenti; anzi, i tassi di interesse praticati negli Stati Uniti fanno sì che gli imprenditori preferiscano piazzare il loro denaro, in forme relativamente prive di rischio, sul mercato finanziario americano. In altri paesi la « penetrazione » del mercato mondiale e delle autorità che lo governano potrà essere ancora più accentuata; ma in nessun caso una politica sindacale realistica può semplicemente ignorare questi fatti o, nel migliore dei casi, dibatterli in seminari di esperti. Necessario è, piuttosto, trarre conseguenze pratiche che, date le circostanze, dovranno tendere non tanto alla realizzazione di un contropotere sindacale internazionale, quanto a ridurre la sottomissione dell'economia nazionale ai vincoli imposti dall'esterno. Del resto, ciò può costituire un ulteriore motivo per sedersi attorno a un tavolo, con maggiore frequenza che in passato, assieme ai datori di lavoro e al governo. Per i sindacati della Rft ciò non implicherebbe alcun mutamento della propria immagine.

D'altra parte, come abbiamo potuto constatare negli anni passati, il ristagno della politica sindacale non dovrebbe essere identificato con il ristagno dell'intera società. Chi non intende accettare, in tutto o in parte, l'attuale assetto sociale, si impegna con forza all'interno di nuove organizzazioni: iniziative sui diritti civili, movimenti ecologici, pacifisti, alternativi. Prendono piede nuovi modelli di protesta, nelle forme della « disobbedienza civile ». Si vedono i primi segni di un'organizzazione dei disoccupati, nel tentativo di neutralizzare in parte la loro emarginazione. Quanto più diffusamente la società ha a cuore la sorte dei disoccupati, tanto maggiore è la possibilità che gli interessi di costoro vengano fatti propri anche dai partiti politici. Cosa impedisce ai sindacati di collegarsi con questi movimenti sociali e di guadagnarsi così anche un sostegno per le proprie istanze?

Variando i rapporti di forza anche i giuristi, sia i pratici, sia i teorici, avranno maggiori possibilità che in passato di impedire il degradamento sociale. Si è già indicato dove risiedono i problemi (ad

esempio, per quanto riguarda l'orario di lavoro o il principio del « favor »). Oltre che sui singoli problemi, sarebbe necessario riflettere anche su una questione più ampia. Non si deve riconoscere come principio giuridico generale il fatto che le modificazioni tecniche non possono portare allo smantellamento delle attuali possibilità di intervento? Non esiste una sorta di interpretazione « conforme alla tecnologia », capace di far applicare, anche nei confronti delle nuove tecnologie, i valori fissati nel diritto positivo? La tanto usata formula « dominio sociale della tecnica » non ha anche delle conseguenze giuridiche? Certamente solo una piccola parte dei problemi può essere risolta con una nuova interpretazione; il punto nodale deve rimanere di competenza dei contratti collettivi e della legislazione. Tuttavia il giurista che interpreta le norme è chiamato a riflettere e ad agire; anche per lui fermarsi vuol dire regredire.